

Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR

Láis Abramo* y Marta Rangel**

Introducción

La incorporación de las demandas de género a la negociación colectiva es un aspecto central de una política sindical comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En los países de América Latina ése es un proceso aún incipiente, en contraste con lo que ocurre en Europa, Estados Unidos y Canadá, donde las cláusulas de promoción de la igualdad de oportunidades empiezan a ser más frecuentes en los convenios colectivos. Entre los factores que dificultan esa incorporación podríamos señalar el proceso de debilitamiento de la negociación colectiva en diversos países latinoamericanos y la falta o violación de las libertades sindicales en algunos de ellos. Entre los factores que la pueden facilitar están los avances legislativos en materia de igualdad de oportunidades ocurridos en América Latina en la última década. En efecto, y tal como lo señala Serna (1993), en general las normas legales aprobadas en ese período superan la primera fase de proclamación del principio de la igualdad formal, incluyéndose en casi todas las legislaciones la prohibición de discriminaciones fundadas, entre otros motivos, en el sexo (tal como fuera definido en el Convenio 111 de la OIT y en la Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW), además de eliminar todas aquellas normas de carácter discriminatorio existentes en las legislaciones nacionales¹.

* Doctora en Sociología. Se desempeñó como investigadora de la CEPAL y la OIT en Chile, y actualmente es Directora de la Oficina Regional de la OIT en Brasil.

** Master en Sociología. Directora de la Sociedad Chilena de Sociología en el bienio 2002-2003. Consultora de la División de Población y Desarrollo de la CEPAL.

Por otro lado, la efectiva incorporación de los temas de género a la negociación colectiva supone que éstos sean tratados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores, y no sólo para las mujeres. En un sentido más amplio, supone y es parte constitutiva de una estrategia tendiente a incorporar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una línea estratégica y permanente de la acción sindical.

Las organizaciones sindicales vienen reconociendo cada vez más esa necesidad, que sin duda se relaciona a la creciente incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo. En América Latina, las mujeres representan actualmente el 40% de la población económicamente activa. Sus tasas de participación vienen creciendo aceleradamente en las últimas tres décadas y, en los últimos diez años, esa tendencia ha sido aun más acentuada entre las mujeres más pobres (OIT, 1999a). Los ingresos laborales de las mujeres son cada vez más importantes para la sobrevivencia, el bienestar y la superación de la situación de pobreza de un número muy significativo de hogares². A pesar de los cambios cualitativos en los patrones de participación laboral femenina, de sus crecientes niveles de escolaridad, que ya superan a los de los hombres en el mercado de trabajo, y de la disminución de algunas brechas entre mujeres y hombres observadas en la presente década en el mercado de trabajo, las mujeres siguen estando sobre-representadas en formas de trabajo precario y desregulado, que se encuentran con frecuencia fuera del ámbito de la legislación laboral, la representación sindical o la negociación colectiva. Entre esas situaciones se destacan por ejemplo el servicio doméstico, el trabajo a domicilio, diversas formas de trabajo subcontratado y el trabajo asalariado en las microempresas³.

Las tendencias actuales de configuración del mercado de trabajo, que incluyen la proliferación de una diversidad de nuevas situaciones de empleo y contratación, ponen a los sindicatos frente al desafío de desarrollar la capacidad de representar y organizar colectivamente un conjunto de trabajadores y trabajadoras que bajo muchos aspectos es mucho más heterogéneo, y que se aleja cada vez más del modelo al cual su actuación estuvo predominantemente dirigida: el trabajador de sexo masculino, industrial o minero, blanco, adulto. Crecientemente se reconoce la importancia de considerar factores como el sexo, la edad, la raza o la etnia no sólo cuando se analizan las condiciones de trabajo y contratación de los distintos grupos de trabajadores, sino también cuando se discuten las alternativas posibles de organización, acción y constitución de identidades.

El objetivo de este texto es analizar la incorporación de las demandas relativas a la igualdad de género en el trabajo a los procesos de negociación colectiva en Argentina, Brasil y Uruguay, en el contexto del proceso de integración subregional del MERCOSUR. En él se retoma y se desarrolla el análisis hecho en Abramo (2001) y se presentan los datos preliminares de una investigación de carácter comparativo que viene realizando actualmente la OIT en América Latina.

Tripartismo y acción sindical en el contexto de la integración subregional en el MERCOSUR

El proceso de integración subregional en el Cono Sur latinoamericano ha significado un nuevo e importante espacio de actuación para el movimiento sindical, así como para la constitución de algunas experiencias de diálogo tripartito. A pesar de sus dificultades actuales, el MERCOSUR es actualmente el cuarto bloque comercial del mundo: concentra el 54% del PIB latinoamericano, atrae un tercio de las inversiones directas en la región, es sede de la mayor parte de las multinacionales instaladas en América Latina y congrega un mercado de alrededor de 200 millones de personas, con el ingreso per capita más alto entre los países del Hemisferio Sur (Portella de Castro & Wachendorfer, 1998).

La acción sindical en el contexto del MERCOSUR cuenta con una importante precondition: la existencia de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), creada en 1987, que constituyó desde el inicio un ámbito de articulación de posiciones unitarias ante las mesas de negociación⁴. El primer pronunciamiento público de las centrales sindicales sobre el MERCOSUR fue realizado en el mismo año (1991) en que éste se formaliza oficialmente, con la firma del Tratado de Asunción por los gobiernos de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. El contenido básico de la intervención sindical en esa ocasión se refería a la necesidad de democratizar las instancias de integración subregional y de adoptar una Carta Social que sumada a la ratificación de determinados Convenios de la OIT complementara los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores.

Efectivamente, el Tratado de Asunción no incluía una dimensión socio-laboral. Pese a ello muy prontamente se empieza a trabajar en la construcción de un espacio con esas características, y menos de dos meses después de la firma del Tratado de Asunción la declaración de Montevideo señalaba la necesidad de atender los aspectos laborales del MERCOSUR y proponía la creación de un Subgrupo de Trabajo sobre asuntos laborales, que es creado ese mismo año (SGT 11). La Declaración de Montevideo recogía también la preocupación por la elaboración y adopción de una Carta Social (OIT, 1999b).

El SGT 11 tenía funcionamiento tripartito, siendo la representación sectorial asumida por las principales centrales sindicales y empresariales de cada país. En este SGT se constituyeron ocho comisiones de trabajo: relaciones individuales de trabajo, relaciones colectivas de trabajo, empleo, formación profesional, salud y seguridad en el trabajo, seguridad social, sectores específicos y principios. Entre los resultados más destacados del SGT están la recomendación de ratificación de un elenco mínimo común de convenios internacionales del trabajo, y los debates sobre la adopción de una Carta Social del MERCOSUR.

En 1995, el SGT10, de Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social, reemplaza al N° 11, manteniendo su carácter tripartito. En su nueva agenda aprueba la propuesta de creación de un Observatorio Laboral y de un sistema de certificación ocupacional, además de la realización de estudios comparados de legislación laboral y de relaciones industriales y un análisis de la creación de normas laborales regionales y de su eficacia. Una de las realizaciones más importante del SGT 10 ha sido la aprobación del anteproyecto de Convenio Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR que sirvió de base para que los gobiernos aprobasen en 1997 el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social (OIT, 1999b).

La participación sindical, organizada a través de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), también ha sido muy importante en el Foro Consultivo Económico-Social (FCES), constituido en 1994 como un órgano de carácter bipartito de representación de los sectores económicos y sociales. El Foro es la única instancia en el ámbito laboral que tiene un carácter permanente según los tratados constitutivos del MERCOSUR, y constituye, con la Comisión Parlamentaria Conjunta, las instancias de representación ciudadana del MERCOSUR. Las organizaciones sindicales y cámaras de empleadores negociaron un Reglamento Interno y constituyeron el Foro. A partir de esto comenzaron a formarse secciones nacionales del FCES, cada una con sus características propias. Se definió que cada sesión nacional designaría sus representantes y observaría el principio de la paridad numérica entre empleadores y trabajadores. Cumplido tal principio, cada sección nacional determinaría si incluía a otros sectores -consumidores, defensores del medioambiente, etc.- y el peso de éstos en la respectiva delegación. Este órgano es considerado la consagración formal de la participación de los sectores sociales en la integración regional (OIT, 1999b, pág. 29).

Como se ha señalado, la participación de la CCSCS ha sido decisiva en el proceso de elaboración de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. A partir de la iniciativa de la CCSCS, se incluyó en la agenda oficial del Subgrupo de Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social, SG 11, el propósito de adoptar una Carta de Derechos Fundamentales. El proyecto de la misma fue presentado por la CCSCS a los gobiernos en un espacio de un año y medio, y visaba la construcción de un sistema que garantizara empleo a todos los trabajadores, considerando su libre circulación en un futuro mercado integrado. Según Portella de Castro & Wachendorfer (1998), la agenda sindical ha tenido por objetivo respetar la tradición laboral de los países formadores del bloque y además adoptar una nueva, que incluía políticas productivas y de comercio exterior. Tal intento de participar de la negociación del modelo de integración constituye una dimensión inédita en la agenda sindical de los países del MERCOSUR.

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR fue aprobada en 1998 por los jefes de Estado. Esta declaración consta de veinticinco artículos que regulan los siguientes ítems: no discriminación, promoción de la igualdad, trabajadores mi-

grantes y fronterizos, eliminación del trabajo forzoso, trabajo infantil y de menores, derechos de los empleadores, derechos colectivos de libertad de asociación, libertad sindical, negociación colectiva y huelga, diálogo social, fomento del empleo, protección de los desempleados. A partir de la aprobación de la Declaración se creó la Comisión Socio-Laboral del MERCOSUR(CSL), encargada de hacer seguimiento de los derechos establecidos en la Declaración y de elaborar periódicamente memorias dando cuenta de la situación de cada país con relación a cada uno de estos derechos y principios. El primer conjunto de memorias fue presentado a la CSL en noviembre de 2001. La CCSC, así como las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, han sido bastante activas en la elaboración de esas memorias⁵.

Entre los temas actuales de discusión planteados por el movimiento sindical en el contexto de la integración regional está el de la negociación colectiva de carácter supranacional, y una de las preocupaciones de la Comisión de Mujeres de la CCSCS es la consideración de la dimensión de género en esa discusión.

El contexto general de la negociación colectiva en América Latina

Estudios recientes realizados por la OIT en América Latina (Rueda-Catry y otros, 1998; Blanco, 1999; Rosembaum, 2001) llaman la atención respecto a un proceso de debilitamiento de la negociación colectiva en varios países, que se expresa, entre otros indicadores, en la reducción del número y de la cobertura de los convenios, y en algunos casos en el aumento del número de acuerdos directos o informales entre las empresas y los trabajadores, sin la presencia sindical. Por otro lado, se observa poca innovación en los contenidos tratados, así como un estancamiento o una tendencia a la reducción de los beneficios y ventajas adquiridas. En la mayoría de los casos, a duras penas se logra salvaguardar las cláusulas preexistentes.

En la mayoría de los países predomina o es exclusiva la negociación en el ámbito de la empresa, donde el sujeto sindical es generalmente un sindicato de empresa. Se observa una escasa presencia en la empresa de las organizaciones de mayor grado -sindicatos de rama o nacionales, federaciones, confederaciones- tanto en los países andinos como en los centroamericanos (Rueda-Catry y otros, 1998; Blanco, 1999). Esto trae una serie de problemas, entre ellos el hecho de que la definición de un número mínimo de afiliados para constituir organizaciones de trabajadores en la empresa limita enormemente su capacidad de negociación, en especial considerando el reducido tamaño de la gran mayoría de las unidades productivas en muchos países de la región⁶.

Respecto a los contenidos de las cláusulas, en los países andinos pueden observarse cambios en las preocupaciones de trabajadores y empresarios, convirtiéndose la estabilidad y el salario en el tema central para los primeros y la flexi-

bilidad horaria o de contratación en la prioridad para los segundos. En muchos casos, el aumento de salarios es el principal y a veces el único contenido de los convenios colectivos. Se percibe la casi total ausencia de temas relativos a la productividad y a la reorganización de los procesos de trabajo, así como a los cambios tecnológicos y organizativos, con excepción de algunas empresas multinacionales⁷. El tema de la subcontratación también está presente, y aparece a veces como prohibición de las subcontrataciones (cláusula presente en 25% de los convenios analizados en Colombia) y a veces como alternativa al despido, aunque significando pérdida de derechos (Ecuador) (Rueda-Catry y otros, 1998: pág. 30 y siguientes).

En Centroamérica también se observa poca innovación en los contenidos de la negociación colectiva. En general ésta se concentra en el desarrollo de los dictados de la legislación laboral ordinaria, cumpliendo la función de reglamentar las disposiciones de la ley, reiterar las normas de orden público y adecuarlas a las particularidades de la empresa. Su contenido básico es por lo tanto la modificación o mejora de las normas de los códigos del trabajo en beneficio de los trabajadores⁸. Sólo excepcionalmente, y con un carácter general, se abordan los temas relativos a la productividad o competitividad de las empresas (Blanco, 1999).

Los principales temas negociados se refieren a la definición y clasificación de los contratos individuales, la regulación de trabajos estacionales o de temporada (agricultura), el establecimiento de reglas en torno al ingreso al empleo, la jornada de trabajo (reducción/ampliación, horas extras, jornada acumulativa semanal, regulación de los sistemas de turnos, etc.), los salarios y la estabilidad laboral (Blanco, 1999).

Con respecto a las nuevas formas de organización del trabajo, en especial las relativas a los requerimientos de calidad y productividad de las empresas, es posible concluir que la tendencia principal es que éste sea un tema tratado directamente por los empleadores con los trabajadores, sin llegar a establecer regulaciones expresas en la negociación colectiva, o sea, sin incluirlos en su relación con la representación sindical en la empresa. El resultado es la total ausencia del tema en los convenios celebrados en algunos países, como Nicaragua y Panamá, referencias de carácter muy general en otros, o la definición explícita de que las cuestiones relativas a la organización del proceso productivo corresponden exclusivamente al empleador (Blanco, 1999).

A su vez, según Rosembaum (2001), los países del Cono Sur latinoamericano presentan un importante grado de regulación normativa de la negociación colectiva, siendo ésta un derecho reconocido y tutelado constitucionalmente. Es una característica importante de la subregión el alto grado de intervencionismo estatal. Uruguay es la excepción, caracterizándose por la ausencia de reglamentación sistemática y por el alto grado de autonomía en las relaciones colectivas entre los actores sociales.

Pese a las diferencias existentes entre los países del Cono Sur es posible, según Rosenbaum (2001), construir una tipología de modalidades e instrumentos a través de los cuales se desarrolla la negociación colectiva.

En lo que respecta a sus contenidos, aunque el “núcleo duro” y permanente de la negociación sean los salarios, sus temas se han ido ampliando debido a los nuevos desafíos que enfrenta el mundo del trabajo: reestructuración productiva, flexibilización, introducción de nuevas tecnologías, capacitación y formación profesional, estabilidad, participación en la gestión, etcétera.

Con relación a los sujetos involucrados, en Argentina, Brasil y Uruguay se atribuye legitimidad para negociar colectivamente casi únicamente a las organizaciones profesionales de trabajadores. En Chile y Paraguay existen otros sujetos legítimos que representan a los trabajadores. A su vez, en Argentina, Brasil y Uruguay los empleadores pueden actuar en forma individual, coligada o a través de sus organizaciones profesionales, mientras que en Chile los sujetos legalmente definidos son una o varias empresas y en Paraguay es el empleador.

Para el autor, las principales tendencias actuales de la negociación colectiva en los países del Cono Sur son la descentralización de la negociación hacia el nivel de la empresa, y la aguda disminución de la negociación al nivel de rama; la reducción del número de convenios firmados; el debilitamiento de la actividad sindical, más acentuado en las pequeñas empresas; el hecho de que la negociación de los contenidos de los convenios ocurre con tendencia a la baja; el comparecimiento de los empleadores a las mesas de negociación presionados por la competencia y la necesidad de reducir los costos de mano de obra; y por último, la pérdida de importancia de la negociación colectiva como instrumento de fijación de salarios (Rosenbaum, 2001).

En Brasil, las investigaciones recientes realizadas sobre el tema (DIEESE, 1997, DIEESE, 1999 y Siqueira y Oliveira, 1999) también hacen referencia a un contexto general caracterizado como de endurecimiento empresarial en la negociación. Según el DIEESE, en la década del ochenta, en el marco del proceso de transición democrática y de reorganización del movimiento sindical, se logró una importante ampliación de los espacios de negociación colectiva, así como de sus contenidos y resultados. En la década del noventa, a su vez, en el contexto de la apertura comercial y de la reestructuración productiva, se observa un estancamiento de las conquistas de la década anterior, así como una fuerte embestida patronal en contra de los derechos anteriormente adquiridos. Empieza a surgir un nuevo perfil de negociación colectiva, en un ambiente de altas tasas de desempleo y de un fuerte proceso de precarización del trabajo, que inhibe la acción sindical (DIEESE, 1999, Siqueira y Oliveira, 1999).

A partir de 1994 la estabilización económica reduce la importancia del tema que había sido ampliamente predominante en los períodos de alta inflación en la

negociación colectiva: el reajuste salarial. Cambios institucionales, tales como la legislación referente a la participación de los trabajadores en las ganancias y resultados de las empresas, han transferido a otro terreno las demandas en torno a los salarios (Siqueira y Oliveira, 1999).

Sin embargo, de acuerdo a esas investigaciones, no se podría caracterizar hasta ahora un claro proceso de debilitamiento de la negociación colectiva en Brasil. A pesar de una tendencia más defensiva, de una situación desfavorable en el mercado de trabajo (altas tasas de desempleo y de informalización del empleo), y de cambios institucionales que podrían conducir a una situación de ese tipo, los análisis revelan que se ha logrado mantener las conquistas más importantes adquiridas en el pasado reciente, e incluso introducir nuevos temas en las convenciones, tales como la ampliación de aquellos relativos a la salud y seguridad en el trabajo, a los procesos de subcontratación y tercerización, y algunos mecanismos de diálogo y entendimiento entre las partes⁹.

Negociación colectiva y equidad de género en los países del MERCOSUR

El primer estudio sistemático en América Latina sobre la incorporación de los derechos de la mujer trabajadora y las demandas de género a los procesos de negociación colectiva del que tenemos conocimiento fue realizado en Brasil por el Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE, 1997)¹⁰. En este estudio pionero se puede observar que, a pesar de las dificultades anteriormente señaladas, el tema no está ausente y su importancia no es pequeña. En otro estudio realizado en Brasil para el período 1993-1997, que analiza las convenciones colectivas de ocho ramas productivas en el Estado de São Paulo (metalúrgicos, bancarios, químicos, metroviarios, alimentación, turismo, construcción civil y transporte urbano), también se registra una presencia importante de cláusulas relativas a los derechos de las mujeres trabajadoras (Siqueira y Oliveira, 1999).

Considerando la necesidad de realizar estudios sistemáticos de ese tipo con el objetivo de analizar el grado actual de incorporación de los temas referentes a la mujer trabajadora y a la igualdad de oportunidades en el trabajo a los procesos de negociación colectiva, así como los factores que facilitan o obstaculizan esa incorporación, la OIT viene realizando actualmente una investigación de carácter comparativo en América Latina¹¹.

La metodología de la investigación incluye en primer lugar el análisis de las estrategias sindicales de negociación, es decir, el examen de la medida en que los temas de género están incorporados al conjunto de las demandas presentadas por los sindicatos a la negociación y cuál es su efectiva disposición y capacidad para negociarlas (priorización de esos temas durante las diversas fases del proceso de

negociación, capacidad propositiva y argumentativa de los sindicatos, etc.). En segundo lugar se examinan los resultados mismos de la negociación, o sea las cláusulas que componen los convenios colectivos: la cantidad de cláusulas negociadas, su relación con el número de convenios firmados, su contenido, y la evolución de esos indicadores en el tiempo.

En este texto se presentarán, además de los principales resultados de la investigación realizada por el DIEESE en Brasil para el período 1993-1995, los resultados preliminares de los estudios realizados para Argentina y Uruguay (Rangel, 2001a y 2001b) en el contexto de la investigación de la OIT. El análisis abarcará solamente los resultados de los procesos de negociación, o sea, las cláusulas existentes en los convenios colectivos.

En el caso de Brasil, el universo estudiado por el DIEESE abarca 276 convenios colectivos, celebrados entre 1993 y 1995, tanto en el ámbito de empresas como de ramas productivas. Para Uruguay y Argentina se han analizado respectivamente 241 y 184 convenios presentes en las bases de datos elaboradas por la OIT y que abarcan el período 1996-1998¹².

En los tres países, la gran mayoría de los temas negociados -más de 80% de las cláusulas aprobadas- se refiere a los derechos de las trabajadoras en tanto madres (Cuadro 1). En Brasil, las garantías asociadas a la maternidad y al embarazo corresponden al 85% de las cláusulas negociadas en el período¹³. Las otras dimensiones de la situación de la mujer trabajadora -condiciones de trabajo, salud, capacitación y calificación profesional, equidad de género, etc.- están poco contempladas. En Uruguay y Argentina, las garantías asociadas a la maternidad y al embarazo también son mayoría y corresponden respectivamente al 81% y el 83% de las cláusulas negociadas en el período.

Parte significativa del total de las cláusulas busca garantizar y disciplinar la aplicación de los derechos establecidos en ley, evidenciando la misma tendencia ya observada en los estudios realizados en los países andinos (Rueda-Catry y otros, 1998), en Centroamérica (Blanco, 1999) y en otros países del Cono Sur (Márquez, 1998; Siqueira y Oliveira, 1999). Pero eso no es poco importante, ya que en muchos casos la existencia de la ley no es suficiente para que los derechos en ella consagrados sean efectivamente observados. Por ese motivo, su inclusión en un convenio colectivo puede ser un instrumento fundamental para aumentar los grados de cumplimiento de la ley. Siqueira y Oliveira (1999) hacen una observación muy importante en ese sentido, al señalar que la presencia de cláusulas tales como la licencia maternal de ciento veinte días establecida por la Constitución Federal en las convenciones colectivas de las categorías más movilizadas y organizadas sindicalmente en Brasil y con más tradición de negociación (como los metalúrgicos, bancarios y químicos del Estado de São Paulo) revela por un lado la fragilidad de las conquistas legales, y por otro la importancia de la negociación colectiva como forma de asegurarlas.

También se registran cláusulas que amplían los derechos consagrados en ley, en general en lo que se refiere al tiempo de duración de los beneficios, tales como la ampliación del período de estabilidad de la madre trabajadora, y otras que logran establecer nuevos derechos. Otra vez se evidencia la importancia de la negociación colectiva en el sentido de definir las bases para el posterior avance de la legislación, también señalada en el estudio de Rueda-Catry y otros, 1998. En el caso de los derechos relativos a la protección de la maternidad en Brasil, la estabilidad para la mujer embarazada había sido conquistada, a través de la negociación colectiva, por varias categorías de trabajadores en las décadas del setenta y el ochenta, lo que sin duda fue un elemento muy relevante para que ese derecho haya sido posteriormente consagrado y universalizado en la Constitución de 1988.

En diversos aspectos, los resultados de las negociaciones analizadas reflejan un avance respecto a la legislación laboral existente, tanto en el sentido de fortalecer la aplicación de algunos derechos establecidos por ley, que no siempre son respetados en las empresas, como de ampliarlos.

Los principales ítems negociados fueron agrupados en cinco categorías, que serán presentadas y analizadas a continuación: garantías relativas a la salud de la mujer embarazada y a la maternidad/paternidad, condiciones de trabajo, salud, formación profesional y equidad de género.

Garantías relativas a la salud de la mujer embarazada y a la maternidad/paternidad

Esos dos grupos de temas, y en especial el segundo, son responsables por la gran mayoría de las cláusulas negociadas, pero sus características son distintas en cada país.

En Brasil, los principales ítems acordados se refieren a la estabilidad de la mujer embarazada, ampliando o reafirmando las garantías previstas en ley. Sin embargo, se logra negociar también algunos nuevos derechos, tales como permiso para que la mujer embarazada se retire antes del término de la jornada de trabajo, permiso de ausencia para cuidar de hijos enfermos (no previsto por la legislación brasileña), estabilidad para el padre en caso de nacimiento de un hijo (treinta o sesenta días) y garantías relativas a la adopción (extensión del derecho a los servicios de guardería para hijos adoptivos, permiso post-natal a la madre y al padre adoptante, estabilidad para madre/padre adoptante). El mismo tipo de cláusulas aparece en el estudio de Siqueira y Campos (1999) para el período 1993-1997, en especial en categorías de metalúrgicos, bancarios, químicos y metroviarios¹⁴.

En Uruguay se registra una única cláusula sobre el tema del embarazo: la entrega a la trabajadora embarazada de ropa compatible con su estado. A su vez, existen treinta y cuatro cláusulas referentes a los derechos de maternidad/paternidad: recibimiento de sueldo integral durante la licencia maternal (diez cláusulas); licencia por paternidad (trece cláusulas); prolongación del período de lactancia (tres cláusulas); subsidio del empleador para la constitución de guarderías (cuatro cláusulas); licencia para acompañar a un hijo enfermo (dos cláusulas) y, por último, dos cláusulas que se refieren a un auxilio maternidad/paternidad, siendo una de ellas de supresión de un derecho anteriormente existente.

Es importante señalar que en Uruguay, al contrario de lo que ocurre en Brasil y Argentina, ni la licencia por paternidad ni los servicios de guardería infantil ofrecidos por las empresas están previstos en ley.

En Argentina se han encontrado catorce cláusulas relativas al embarazo: derecho a solicitar cambio provisional de tareas y/o de horarios durante el embarazo (nueve cláusulas); prohibición de ejecución de tareas no compatibles con el estado de embarazo (tres cláusulas); no obligación de ejecutar determinados tipo de trabajo que puedan involucrar riesgos o situaciones de emergencia incluyendo a las mujeres con hasta cuatro meses después del parto (una cláusula); y obligación de entregar una dieta reforzada para la embarazada en caso de que exista prescripción médica (una cláusula).

Asu vez, se han encontrado en Argentina 337 cláusulas relativas a los otros aspectos de protección a la maternidad/paternidad, distribuidas del siguiente modo:

- licencia por paternidad (96 cláusulas): la legislación laboral concede licencia de dos días corridos por concepto de paternidad, siendo que uno de ellos debe ser necesariamente hábil. Parte significativa de las cláusulas encontradas en los convenios se limitan a garantizar lo que está en la ley, mientras que otras avanzan con relación a la ley, extendiendo el derecho a los padres adoptivos o aumentando el número de días de licencia en caso de nacimiento múltiple;
- licencia para acompañar familiar enfermo (61 cláusulas): la ley prevé para la trabajadora el otorgamiento de licencia por enfermedad de hijo o menor a cargo (Ley del Contrato de Trabajo, art. 183, c). Se trata del llamado estado de excedencia¹⁵ u opción de la trabajadora por nacimiento o enfermedad de un hijo menor de edad por medio del cuál no se percibe salario. De las cláusulas encontradas un poco más de la mitad son con goce de sueldo.
- licencia maternal (49 cláusulas)¹⁶, siendo que un cuarto de ellas conceden derechos no previstos en la ley: extensión de la licencia a las madres adoptantes ampliación de la licencia en caso de nacimientos múltiples, licencia post-natal en caso de fallecimiento del hijo, posibilidad de solicitar licencia sin goce de sueldo de hasta un año terminado el período de licencia post-natal;

- guarderías infantiles (39 cláusulas): la presencia de ese tema en la negociación colectiva es muy importante porque, a pesar de existir en Argentina una ley que obliga a las empresas que tengan un número de trabajadoras a ser determinado por reglamentación posterior instalar salas maternas y guarderías infantiles, esa ley no ha sido reglamentada. De esa forma, la inclusión de este tema en los convenios colectivos ha sido hasta ahora la principal forma de garantizar la observancia de ese derecho. Tal como en Brasil, en la mayor parte de los casos, las cláusulas se refieren a una compensación que los empleadores se comprometen a entregar a las trabajadoras como sustituto de la habilitación de salas maternas, en los casos en que no exista prestación de tal tipo por parte del Estado en el local de residencia de la trabajadora. En los dos países el derecho a la sala cuna está vinculado solamente a las madres y no a los trabajadores con responsabilidades familiares de ambos sexos¹⁷;

- licencia por adopción (37 cláusulas): ese derecho no está previsto en ley. En la mayoría de las cláusulas las beneficiarias son sólo las mujeres. El período de licencia varía de diez a cuarenta y cinco días, debiendo el/la niño/a tener hasta seis años de edad, aunque no en todas las cláusulas esté especificada la edad del niño. Hay cláusulas que ofrecen la posibilidad de aumentar el período de licencia y que extienden el período de lactancia a las madres adoptivas. De manera general se exige que la mujer tenga una antigüedad mínima de trabajo en la empresa. Para los hombres las licencias en su gran mayoría son de dos días, debiendo el/la niño/a tener como máximo cinco años de edad. En el sector público se registra una cláusula que otorga licencia remunerada para las mujeres, cualquiera sea su estado civil, así como para los hombres solteros, viudos o divorciados que decidan adoptar un hijo/a¹⁸. Asimismo tendrán estas personas derecho a disminuir en una hora diaria su jornada de labor para la atención del niño hasta que él cumpla un año de vida;

- lactancia: 28 cláusulas, que se refieren en general a la ampliación del período de amamantamiento y a la extensión de ese derecho a las madres adoptivas¹⁹;

- estado de excedencia (23 cláusulas): la mayoría se limita a transcribir la ley;

- licencia por viudez (2 cláusulas, ambas en el sector público): la primera concede al viudo, cuya esposa falleciera como consecuencia del parto y el niño nacido sobreviviera, el derecho a usufructuar una licencia por cuarenta y cinco días, con la posibilidad de extenderlo por otros cuarenta y cinco días más en casos que así lo justifiquen. La segunda concede al viudo, cuyo cónyuge falleciera y tuviera hijos menores de diez años, una licencia de treinta días corridos;

- licencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down (2 cláusulas): tratan de garantizar este beneficio ya definido en la ley²⁰.

Es importante señalar, en síntesis, que en los tres países analizados, y principalmente en Argentina y Brasil, en lo que se refiere a los derechos de la maternidad/paternidad, aparecen como conquistas de la negociación colectiva algunos de los temas que estuvieron presentes, de forma polémica, durante el proceso de revisión del Convenio 103 de la OIT (Protección a la Maternidad). Entre ellos: la extensión de los derechos de protección a la maternidad a las madres adoptantes, licencia en caso de aborto legal o no deseado, extensión de la licencia en caso de nacimientos múltiples, alguna forma de licencia parental. En los nuevos instrumentos aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo el 15 de junio de 2000, el Convenio 183 y la Recomendación 191, constan los siguientes temas de la Recomendación: la posibilidad de que el padre tenga derecho al tiempo de licencia que le queda a la madre en caso de fallecimiento o hospitalización de ésta; la posibilidad de que el padre y la madre tengan derecho a una licencia parental durante el período siguiente al término de la licencia maternidad; la extensión de los derechos de protección a la maternidad a los padres adoptivos, especialmente aquéllos relativos a la licencia, a las prestaciones y a la protección contra el despido; la prolongación de la licencia maternidad en caso de nacimientos múltiples.

En segundo lugar, a pesar de predominar en la mayoría de los casos la tendencia a atribuir a la mujer la responsabilidad principal y casi exclusiva del cuidado infantil, algunas de las convenciones colectivas firmadas avanzan en el sentido de la extensión de esas garantías a todos los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, en el espíritu del Convenio 156 de la OIT sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Condiciones de trabajo

En Brasil las cláusulas relativas a las condiciones de trabajo son negociadas en pocas ramas productivas y se refieren en general a cuestiones muy básicas y garantías mínimas para las trabajadoras, tales como disponibilización de toallas higiénicas, derecho a trabajar sentada, prohibición de revisión corporal y de efectos personales en el momento de retirarse del trabajo (u obligatoriedad de que ésta sea efectuada por alguien del mismo sexo del/a trabajador/a), eliminación del control de la utilización de los baños, entrega de uniformes (zapatos y medias) cuando éstos sean exigidos por la empresa. Se observa la total ausencia de cláusulas relacionadas al medio ambiente de trabajo, así como a los ritmos y organización de los puestos de trabajo. Vale señalar que esa ausencia existe no sólo en lo que se refiere a las condiciones y problemas específicos de las mujeres, sino también con relación al conjunto de los trabajadores.

En Uruguay también se registra un número reducido de cláusulas sobre este tema: apenas seis. La mayoría trata de temas relativos a la remuneración y tiene como objetivo evitar posibles prejuicios derivados del goce de las licencias pa-

gadas otorgadas por la empresa (licencia por paternidad, licencia para acompañar a un hijo enfermo, licencia por lactancia, etc.), tales como la pérdida de primas por presentismo. No obstante, una de estas cláusulas tiene un sentido opuesto, al determinar que sólo recibirán el quebranto de caja las personas que estén efectivamente desempeñando sus funciones durante determinado período, lo que implica una pérdida significativa de remuneración para la mujer en goce de su licencia maternal. Además de éstas, se registran sólo dos cláusulas: entrega anual de ropa adecuada a la función para las oficinistas y para las trabajadoras de la limpieza; premio de retiro para los funcionarios que teniendo cincuenta y cinco años de edad o más (mujeres) y sesenta años o más (hombres) configuren causal jubilatorio²¹.

En Argentina, a su vez, se ha encontrado un total de 28 cláusulas relativas a las condiciones de trabajo, pero que avanzan poco en relación a la legislación existente y se refieren a:

- entrega de vestimenta de acuerdo al sexo del trabajador;
- garantía de servicios sanitarios proporcionados y separados por sexo en los locales de trabajo;
- límites para el levantamiento de peso, tema incluido en la Ley de Contrato de Trabajo, artículos 176 y 195, que define la presunción de culpa del empleador en accidentes o enfermedad a consecuencia de tareas prohibidas (Márquez, 1998). De las cláusulas encontradas en los convenios analizados, una trata de regular el trabajo de mujeres y menores para que ejecuten tareas compatibles y no carguen con bultos de más de 10 kg y otra estipula que con respecto al levantamiento de pesos por parte del personal femenino y masculino las empresas deben observar las recomendaciones de los organismos nacionales y/o internacionales;
- jornada de trabajo: en el sector de transporte y comunicaciones se registraron dos cláusulas que regulan la duración de los descansos durante la jornada de trabajo y el descanso semanal remunerado y definen que serán idénticos para el personal masculino y femenino. La otra cláusula encontrada, en el sector servicios, trata del trabajo de mujeres en horarios nocturnos y del mediodía y establece que las empresas podrán ocupar personal femenino en horario nocturno y en las jornadas previstas cuando la índole de la tarea lo justifique. Otra cláusula trata de los horarios continuos para mujeres y menores, incluyendo el horario del mediodía²²;
- revisión del personal al final del turno de trabajo: aún es adoptada por muchas empresas, no existiendo en la legislación laboral mención sobre la prohibición o autorización de este procedimiento. La cláusula encontrada explicita que la revisión tiene por objetivo la protección de los bienes del empleador, pero salvaguardando la dignidad del trabajador, y establece que la revi-

sión debe practicarse con discreción y se hará por muestreo. La cláusula define también que los controles del personal femenino deberán ser realizados exclusivamente por personas de su mismo sexo, y nada dice sobre la revisión del personal masculino;

- jubilación: la Ley 24241/1993 que define el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones establece los sesenta y cinco años como edad de retiro para los hombres y sesenta para las mujeres, y treinta años de servicios para ambos. Tienen derecho a la pensión la viuda, viudo, conviviente e hijos menores. La única cláusula encontrada en los convenios analizados sobre ese tema dispone que se le pagará un subsidio al personal que solicite la jubilación por edad²³;

- bonificación por tiempo de servicio: seis de las siete cláusulas sobre bonificación por tiempo de servicio disponen básicamente que las empresas otorgarán al personal, en las oportunidades en que cumpla 20, 25, 30, 35 o 40 años de antigüedad una retribución especial equivalente a un salario básico. Al personal femenino se le otorgará este beneficio al cumplir 17, 22, 27, 32 y 37 años de servicio respectivamente.

Salud

En Brasil las principales cláusulas relacionadas a la salud de los/as trabajadores/as se relacionan con la prevención del cáncer ginecológico y el Sida, y la preservación de la salud de la mujer en caso de aborto. No se registran temas relacionados a enfermedades profesionales provocadas por las condiciones de trabajo, tales como las lesiones por esfuerzo repetitivo, a las cuales las mujeres están más expuestas que los hombres debido a su mayor concentración en tareas manuales, rutinarias y repetitivas; contaminación e intoxicación por productos químicos; cansancio mental; estrés, etcétera. Otra vez, es necesario observar que estos temas también son difícilmente negociados para los trabajadores en general, varones y mujeres.

En Uruguay no se registra ninguna cláusula relativa a esta temática, mientras que en Argentina se encontraron seis, que se refieren a:

- licencia por aborto (3 cláusulas): una de ellas establece que las mujeres guardavidas (sector servicios), en caso de aborto espontáneo o por razones terapéuticas, tienen derecho a una licencia de veinte días corridos con percepción íntegra de haberes; las otras dos (sector gráfico) conceden dos días de licencia a los trabajadores hombres en caso de interrupción del embarazo después del sexto mes que afecte al cónyuge o a la persona con la que el trabajador estuviera unido en aparente matrimonio;

- licencia por “día femenino”: las cláusulas son cortas, prácticamente idénticas y dicen “Las partes convienen en otorgar un día al mes, con goce de haberes, a toda trabajadora por concepto de ‘día femenino’”;
- posibilidad de aprovechar el chequeo anual obligatorio para hacer examen de Papanicolau: esas cláusulas estipulan que los trabajadores de ambos sexos serán sometidos a un examen médico anual de carácter obligatorio cuyo costo estará a cargo del empleador. El examen consistirá por lo menos en un estudio clínico general, análisis de orina y de sangre, radiografías de tórax, electrocardiograma y Papanicolau para aquellas trabajadoras que soliciten la realización del análisis.

Formación profesional

Llama la atención la poca frecuencia de cláusulas relativas a la formación profesional, debido no sólo a la importancia del tema sino también al hecho de que en algunos países, como es el caso de Brasil, se observa una creciente participación sindical en los foros bi y tripartitos de discusión a él dedicados.

En Brasil, muy poco ha sido negociado en ese terreno. Las 23 cláusulas encontradas no se refieren a ninguna garantía o medida concreta, resumiéndose apenas a establecer protocolos de intención.

En Argentina tampoco se registra ninguna cláusula sobre el tema, y en Uruguay se ha encontrado sólo una, que sin embargo no se refiere específicamente al tema de género. En ella se dice que se constituirá una comisión que deberá elaborar propuestas de renovación generacional “a través de una capacitación específica y de la igualdad de oportunidades en el acceso”.

Equidad de género

Lo mismo ocurre con relación a cláusulas que se refieren a la equidad de género, o sea, a aquellas acciones y garantías que tratan de establecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo en un sentido más amplio. En Brasil solamente el 1% de las cláusulas registradas pueden ser clasificadas en esa categoría. Eso significa que fueron encontradas en sólo cuatro acuerdos en cada uno de los tres años analizados²⁴. Esas cláusulas repiten, en su mayoría, los textos legales, sin definir forma alguna de control de posibles acciones discriminatorias. Se refieren básicamente a la prohibición de diferencia de salario, ejercicio de función, criterio de admisión, oportunidades de promoción y capacitación por motivo de edad, sexo, color o estado civil. A su vez, el tema del acoso sexual no fue considerado en ningún convenio.

Las formas positivas de acción para superación de las desigualdades, tales como planes de igualdad de oportunidades, a pesar de estar ya presentes en algunos de los pliegos de petición presentados por los sindicatos a la negociación, no han logrado concitar ningún acuerdo de los empleadores en los convenios analizados en Brasil²⁵. Sin embargo, en los años más recientes ha habido algunas experiencias de inclusión de Planes de Igualdad de Oportunidades en algunos convenios colectivos del sector público en otros países, entre los cuales se destacan las experiencias de Argentina y Chile.

En Uruguay se registra sólo una cláusula de ese tipo. Se trata de un convenio firmado por una empresa del sector de transporte marítimo y su respectiva asociación de empleados. La cláusula dice que “no se efectuará diferenciación de sexo en la aplicación de las disposiciones del presente convenio”.

En Argentina, a su vez, se han encontrado 37 cláusulas, que corresponden a 8,8% del total: veintiséis contra la discriminación en general, y once específicamente contra la discriminación por motivos de sexo. Vale señalar que en este país la legislación laboral, en su artículo 17, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Hay también un artículo de la Ley del Contrato de Trabajo (art. 181) que establece la obligación del empleador de dispensar a todos los trabajadores “igual trato en identidad de situaciones”, considerando trato desigual las discriminaciones fundadas en razón de sexo. Otro artículo, el 172, prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo de la mujer en razón del sexo o estado civil de la misma (Márquez, 1998).

Las cláusulas sobre discriminación en general fueron clasificadas en siete tipos. El más frecuente (9 cláusulas) determina que la empresa evitará toda forma de trato discriminatorio hacia el personal. La mayoría de las veces se especifica que los tratos discriminatorios se refieren a cuestiones de nacionalidad, raza, edad, sexo, religión, políticas y/o gremiales. En ese conjunto, hay dos cláusulas que especifican la prohibición de despedir por motivos discriminatorios.

El segundo tipo (6 cláusulas) define que el empleador dispensará “igualdad de trato en identidad de situaciones”. En general tales cláusulas transcriben casi textualmente lo que dice la ley con relación al tema. Explicitan que la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, etc., y agregan la determinación de que la empresa debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, definiendo a continuación lo que se considera trato desigual²⁶. Una de estas cláusulas dice que no obstante la empresa podrá retribuir a los trabajadores que demuestren mayor eficacia y laboriosidad en la ejecución de sus tareas, reconociendo su crecimiento salarial dentro de su nivel o mediante un cambio de nivel.

El tercer tipo (4 cláusulas) se refiere específicamente a las remuneraciones. La primera, del sector servicios, define que los trabajadores que por edad, sexo u otro motivo cumplan jornadas reducidas percibirán las retribuciones básicas establecidas para la función que realizan en proporción a la cantidad de horas que cumplan. Otra cláusula (sector petróleo/petroquímico/químico) establece que el personal femenino que efectúe trabajos iguales que el masculino percibirá igual salario que éste último, como así también los menores de edad. Por último, hay dos cláusulas del sector de alimentos que determinan que a igual trabajo, igual salario (“las remuneraciones se determinarán sobre la base de las tareas y se pagarán de acuerdo a las categorías”).

El cuarto tipo se refiere a la igualdad de promoción (3 cláusulas). La primera (sector de transporte/comunicaciones) define que para la cobertura de vacantes, habiendo oportunidad de promoción para los técnicos que tengan las calificaciones necesarias, el único criterio de selección será el de mayor competencia, objetivamente evaluado, sin ninguna discriminación relativa a nacionalidad, raza, edad, sexo o religión. La otra (electricidad, gas y agua), determina que los postulantes a un cargo serán considerados por la empresa con igualdad de oportunidades. La última (sector público) establece que el personal de la Asociación Nacional de los Servidores del Estado tendrá derecho a igualdad de oportunidades para carrera o ascenso.

Se registran dos cláusulas que determinan que las normas establecidas en el convenio colectivo serán aplicadas a todo el personal comprendido en él, sin discriminación²⁷. En el sector público hay una cláusula que prohíbe al personal desarrollar acciones u omisiones que supongan discriminación por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por último, en la industria textil se registra una cláusula que determina que “se velará por los derechos fundamentales de los trabajadores”, afirmando la importancia de la eliminación de toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social tanto para mejorar el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y ocupación, como para evitar la competencia desleal entre las empresas²⁸.

A su vez, las once cláusulas específicas sobre equidad de género fueron clasificadas en cinco tipos. El más frecuente (7 cláusulas) trata de la igualdad de remuneraciones²⁹, determinando que el personal femenino que realice la misma “tarea”, “trabajo” o “tarea y trabajo” que el masculino percibirá igual “sueldo”, “retribución” o “remuneración y beneficios” que éste. Dos dicen además que se dará igual oportunidad a las trabajadoras en los casos de vacantes de categorías superiores, con excepción de las que demandan esfuerzo físico que no puedan realizar. Otras dos dicen claramente “igual salario por igual trabajo”.

Sin duda es importante contar con ese tipo de cláusula en los convenios colectivos. Sin embargo, de la misma forma que en Brasil, las cláusulas encontradas en los convenios colectivos de Argentina aún se limitan a reproducir declaraciones muy generales de principios sin que se logre establecer mecanismos más concretos que puedan impedir la discriminación salarial o promover la igualdad entre los sexos en esa materia. Por otro lado, aún a ese nivel general, la formulación “salario” o “remuneración” igual para trabajo o tarea igual es insuficiente, y no recoge lo fundamental del principio afirmado en el Convenio 100 de la OIT (remuneración igual para trabajo de igual valor), aprobado hace cincuenta años y ratificado por treinta y uno de los treinta y cinco países de América Latina que son miembros de la OIT: la necesidad de evitar la discriminación salarial por razones de sexo no sólo comparando trabajos o tareas idénticas, sino también trabajos o tareas de valor equivalente.

Finalmente, hay un tipo de cláusula que aparece dos veces y que establece que los profesionales del sexo femenino no tendrán ninguna diferencia de trato respecto al sexo masculino salvo en lo referente a la protección de la maternidad, y hay una cláusula que establece que las condiciones expresadas en el convenio se aplicarán indistintamente para ambos sexos.

Consideraciones finales

A pesar de las dificultades actuales que enfrentan los sindicatos y el conjunto de los trabajadores/as en los procesos de negociación colectiva, que en un número importante de países latinoamericanos se han debilitado en el período reciente tanto en términos de la cobertura como de los resultados de la negociación, las demandas relativas a la mujer trabajadora y a la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo no están ausentes de los convenios firmados, y su importancia no es pequeña.

La mayoría de los ítems negociados se refiere a la salud de la mujer embarazada y a la protección de la maternidad. La presencia de demandas de género en otros ámbitos y temas de la negociación colectiva, tales como salud y seguridad en el trabajo, formación profesional, subcontratación y tercerización, organización productiva e innovación tecnológica, es aún muy reducida. En muchos casos, las cláusulas incorporadas a los convenios colectivos buscan garantizar y disciplinar los derechos establecidos en ley. Eso refleja al mismo tiempo la fragilidad de los mecanismos legales de protección a las/os trabajadora/as en los países de la región, incluyendo aquellos relativos a la maternidad, y la importancia de la negociación colectiva como forma de asegurarlos. Sin embargo, también están presentes las cláusulas que buscan ampliar las garantías establecidas en ley y aquellas que instituyen nuevos derechos que en muchos casos pasan a ser posteriormente consagrados en ley. Entre ellas están las que empiezan a apuntar hacia

los derechos de la paternidad y a un mayor equilibrio entre varones y mujeres en lo que se refiere a las responsabilidades familiares.

Es necesario señalar que la falta de un mayor avance de la incorporación de los temas de género no es un problema específico, sino que refleja la debilidad general de los procesos de negociación colectiva en la mayoría de los países de América Latina. No son solamente las cláusulas referidas a los derechos de la mujer o a la promoción de la igualdad de oportunidades las que están poco presentes en los procesos de negociación en áreas tales como la formación profesional y la salud ocupacional, la organización de los ritmos y formas de producción o la innovación tecnológica. Lo que ocurre es que en general éstos son temas muy poco negociados en la mayoría de empresas o sectores para el conjunto de los trabajadores de ambos sexos.

Por otro lado, es importante entender de qué factores depende la debilidad/fortaleza del proceso de incorporación de las demandas de género a la negociación colectiva. Entre ellos pueden estar los siguientes: la mayor o menor presencia femenina en la fuerza de trabajo, ya sea en la empresa o en la rama productiva en cuestión; la mayor o menor presencia femenina en la dirigencia sindical; la mayor o menor capacidad de organización y representación de los intereses de las mujeres y de las demandas de género en las estrategias y políticas sindicales a nivel de empresa y/o rama productiva. Análisis como el realizado Siqueira y Oliveira (1999) sugieren por ejemplo que la mayor o menor presencia de los temas relativos a la mujer trabajadora en las convenciones colectivas no se relaciona necesariamente a la mayor o menor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de cada rama productiva, sino con frecuencia a la mayor o menor fuerza y capacidad de negociación de cada Sindicato.

El proceso de integración regional del MERCOSUR, al mismo tiempo que representa un importante y complejo desafío para el movimiento sindical de la región, ha abierto un espacio significativo para la actuación sindical en ese ámbito, así como para algunas experiencias de diálogo tripartito. La incorporación de los temas de género a ese proceso aún es incipiente, pero cuenta con algunos instrumentos relevantes, como por ejemplo la Declaración Socio-Laboral, que explícitamente resguarda y releva el principio de la no discriminación por razones de sexo, y el protocolo aprobado por el Subgrupo de Trabajo 10, que determina que se debe incorporar una dimensión de género en todos los temas ahí tratados.

En el contexto de la estrategia sindical de discusión de la negociación colectiva de carácter supranacional, es importante afirmarlos como un espacio y un instrumento importantes para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo que significa entre otras cosas examinar los avances realizados en ese sentido y los factores que lo obstaculizan. Un diagnóstico cuidadoso de las estrategias sindicales y empresariales frente a ese tema, así como del tipo de cláusulas que se viene negociando, es fundamental para clarificar las posi-

ciones y las posibilidades de avance de los distintos actores en ese terreno. Por otro lado, también es fundamental desarrollar indicadores y sistemas de seguimiento de todo ese proceso.

Cuadro 1

Negociación colectiva en los países del MERCOSUR: cláusulas relativas al trabajo femenino y las relaciones de género

Cláusulas relativas al trabajo femenino y las relaciones de género	Brasil ('93-'95)	Uruguay ('96-'98)	Argentina ('96-'98)
Embarazo	292	1	14
Estabilidad laboral de la embarazada ³⁰	230	-	-
Función compatible con la gestación	27	-	3
Liberación antes del término de la jornada laboral	9	-	-
Examen prenatal	9	-	-
Certificado médico de embarazo	11	-	-
Primeros auxilios para el parto	3	-	-
Informaciones sobre riesgos a la embarazada	3	-	-
Entrega de ropa maternal	-	1	-
Derecho a cambio de tareas y de horarios	-	-	9
No exigencia de trabajo en situación de emergencia (incluye mujeres hasta 4 meses después del parto)	-	-	1
La empresa se hace cargo de dieta reforzada	-	-	1
Maternidad/paternidad	684	34	337
Licencia maternal	51	10	49
Licencia paternal	91	13	96
Estabilidad padre	7	-	-
Lactancia	54	3	28
Guarderías	169	4	39
Ayuda para educación	51	-	-
Acompañamiento de hijos	87	2	61
Ayuda dependientes	3	1	-
Ayuda nacimiento	33	1	-
Adopción	138	-	37
Estado de excedencia ³²	-	-	23
Licencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down	-	-	2
Licencia por viudez	-	-	2

Cuadro 1 - continuación

Cláusulas relativas al trabajo femenino y las relaciones de género	Brasil ('93-'95)	Uruguay ('96-'98)	Argentina ('96-'98)
Condiciones de trabajo	104	6	28
Derecho a trabajar sentada	3	-	-
Revisión del personal	37	-	1
Control de idas al baño	5	-	-
Entrega de toalla higiénica	56	-	-
Entrega de zapatos y calcetines	3	-	-
Entrega de vestuario	-	1	6
Remuneración	-	4	-
Jubilación	-	1	8
Trabajo de mujeres ³³	-	-	4
Higiene	-	-	3
Levantamiento de peso	-	-	2
Jornada	-	-	4
Ejercicio del trabajo	23	1	-
Capacitación	23	1	-
Salud de la mujer	50	-	6
Prevención del cáncer ginecológico	28	-	1
Licencia por aborto	25	-	3
Estabilidad aborto	24	-	-
Sida	13	-	-
Licencia por "día femenino"	-	-	2
Equidad de género	12	1	37
Garantía contra la discriminación	12	1	37
Total de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	1165	43	422

Fuente: elaboración propia con base a Brasil: DIEESE, 1997; Uruguay y Argentina: Rangel, 2001a y 2001b.

Bibliografía

Abramo, Laís 2000 “La experiencia de las Comisiones Tripartitas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación en los países del Mercosur y Chile”, presentado en el Seminario *Global Dialogue: future works, labour, sustainable business and social responsibility*, Hannover, 3-5 de octubre.

Abramo, Laís 2001 “Negociación colectiva y equidad de género en América Latina: nuevos desafíos para la acción sindical” en *Cuadernos del Cendes*, Caracas N° 47, pp. 57-78.

Abramo, L. Leite, M. y Lombardi, M. R. 2001 “Dificuldades de inserção e reinserção ocupacional no contexto da reestruturação produtiva no ABC: uma perspectiva de gênero e raça”, Informe del taller de Investigación-Acción, Proyecto *Gestão local, empregabilidade, equidade de gênero e raça* (Prefeitura Municipal de Santo André, CEBRAP, Instituto de Governo e Cidadania do ABC, CEERT, ELAS, OIT, CEPAL).

Blanco, M. 1999 “La negociación colectiva en Centroamérica y República Dominicana: situación y perspectivas”, en *Documentos de Trabajo* (San José de Costa Rica: OIT- ETM), N° 120.

CEPAL 1995 *Panorama Social de América Latina* (Santiago de Chile: CEPAL).

Daeren. L. 2000 *Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Mercosur y Chile)*, Documento de Trabajo (Santiago de Chile: OIT) N°131.

DIEESE 1997 “Equidade de gênero nas negociações coletivas: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil” en *Pesquisa DIEESE*, São Paulo, N°13.

DIEESE 1999 “O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996”, en *Pesquisa DIEESE*, São Paulo, N°15.

Espinosa, M. Yanes 1998 “La flexibilización empresarial en Chile: Notas desde la perspectiva sindical”, en Ensignia, J. e Yañez, S. (comp.) *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile: inserción laboral femenina* (Santiago de Chile: Friedrich Ebert Stiftung/Centro de Estudios de la Mujer).

Feres. M.E y Henríquez, H. 1995 *Sindicalismo latinoamericano y la acción por la igualdad de oportunidades para las mujeres*, Documento de Trabajo, (Santiago de Chile: OIT), N° 23.

Marquez, M. 1998 *Legislación laboral relativa a la mujer en los países de Mercosur y Chile: un estudio comparativo*, (Santiago de Chile: OIT).

OIT 1999 [a] *Panorama Laboral de América Latina N°6* (Lima: OIT)

OIT 1999 [b] *Mercosur Socio-Laboral. Selección de Documentos Fundacionales 1991-1999*. (Buenos Aires: OIT)

Portella de Castro, Maria Silvia y Wachendorf, Achim 1998, “El sindicalismo del MERCOSUR: su trayectoria y sus perspectivas en un contexto de ampliación comercial hemisférica”, en Portella de Castro, María Silvia, y Wachendorf, Achim (comp.) *Sindicalismo y globalización: la dolorosa inserción en un mundo incierto* (Caracas: Nueva Sociedad).

Rangel, Marta 2001 [a] Negociación colectiva en Uruguay: cláusulas relativas al trabajo de la mujer y a las relaciones de género (1996-1998), Proyecto *Negociación colectiva y equidad de género en América Latina*, (Santiago de Chile: OIT).

Rangel, Marta, 2001 [b] Negociación colectiva en Argentina: cláusulas relativas al trabajo de la mujer y a las relaciones de género (1996-1998), Proyecto *Negociación colectiva y equidad de género en América Latina* (Santiago de Chile: OIT).

Serna, M. 1993 “Regulación del trabajo de la mujer en América Latina. Estudio comparado”, en *Regulación del trabajo de la mujer en América Latina* (Ginebra: OIT/Ministerio de Asuntos Sociales e Instituto de la Mujer de España).

Siqueira Neto, J. F. y Oliveira, M. A. de 1999 *As negociações coletivas no contexto do Plano Real* (Brasilia: OIT)

Rosenbaum Rimolo, Jorge 2001, *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el Cono Sur de América* (Lima: OIT).

Rueda-Catry, M., Sepúlveda-Malbrán, J.M. y Vega-Ruiz, M.L 1998 “Tendencias y contenidos de la negociación colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países Andinos”, Documento de Trabajo (Lima, Oficina Regional OIT), N° 88.

Notas

1 Para la legislación referente a los derechos de las mujeres trabajadoras en los países del Cono Sur latinoamericano ver Márquez, 1998.

2 Estudios de la CEPAL indican que en promedio de 25 a 35% de los hogares de América Latina tienen jefatura femenina. Además, en 25% de los hogares biparentales en que ambos miembros de la pareja trabajan las mujeres contribuyen con el 50% o más de los ingresos familiares (CEPAL, 1995).

3 En varios países de la región la única forma reconocida de organización sindical y de negociación colectiva está en el ámbito de las empresas a partir de un determinado tamaño, lo que excluye objetivamente de esa posibilidad a una parte importante de la fuerza de trabajo, debido no sólo a las restricciones legales relativas al quórum necesario para organizar un sindicato, sino al mayor control social de la fuerza de trabajo por parte de los empleadores, que con frecuencia oponen resistencia a la organización de los trabajadores (Feres y Henríquez, 1995; Espinoza y Yáñez, 1998).

4 La información y el análisis que siguen sobre el MERCOSUR se basan fundamentalmente en OIT, 1999b.

5 Sobre las Comisiones Tripartitas ver Daeren, 2000 y Abramo, 2000.

6 Las principales excepciones son Argentina y Brasil, donde las negociaciones más importantes se dan por rama productiva. Lo mismo pasa en Panamá, en la construcción civil en El Salvador, y en el sector de transportes en República Dominicana (Blanco, 1999).

7 Una de las dificultades objetivas que enfrentan los sindicatos para negociar estos temas es la resistencia empresarial a entregar informaciones relativas a ellos.

8 Posiblemente eso obedezca al convencimiento de las partes de que reiterando en el convenio lo ya dispuesto por la ley se logra reforzar y/o garantizar de manera adecuada los derechos previstos (Blanco, 1999).

9 El estudio del DIEESE (1999) fue realizado a partir del banco de datos existente en la institución (Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, SACC/DIEESE), compuesto por 276 acuerdos y convenciones colectivas, que abarca aproximadamente treinta ramas productivas en catorce estados de la Federación. Se analizaron los datos referidos al período 1993-1995.

10 Ese estudio también fue realizado a partir de las informaciones del SACC.

11 El Proyecto Regional “Negociación colectiva y equidad de género en América Latina” es coordinado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y la Oficina de la OIT para las Actividades con los Trabajadores (ACTRAV). La

primera etapa de la investigación, realizada en 2001, incluye estudios de caso en seis países: Argentina, Chile, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela. Durante el año 2002 se pretende además actualizar el estudio realizado por el DIEESE en Brasil (DIEESE, 1997) e incorporar otros países, tales como Colombia y Perú.

12 La base de datos de Uruguay denominada “Negociación colectiva en Uruguay” (NECOU) está disponible en formato de CD-Rom y contiene prácticamente todos los convenios colectivos celebrados en el país entre 1996 y 1998. Incluye el texto integral de cada uno de los convenios colectivos, a los cuales puede accederse por tres entradas: el nombre de las partes celebrantes, el sector o rama de actividad, o el tipo de cláusula. Abarca 37 sectores de actividad, 83 tipos de cláusulas y 196 sujetos celebrantes. La base de datos de Argentina (CCT 1996-1998) está en formato Access e incluye el texto integral de 184 convenios colectivos, a los cuales se puede acceder por tres entradas: el nombre del sindicato, el nombre del empleador o el número asignado a cada uno de los convenios por los organizadores de los datos.

13 En el análisis de Siqueira y Oliveira (1999) se registra la presencia de cláusulas relativas a la empleada embarazada en 75% de los casos analizados.

14 Para un análisis más detallado del caso de Brasil ver DIEESE (1997).

15 El estado de excedencia está regulado en los artículos 183, 184, 185 y 186 de la legislación laboral argentina. Por ellos, la mujer que durante la vigencia de una relación laboral tiene un hijo, o si su hijo se enferma, tiene el derecho de optar entre tres situaciones: continuar en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo; rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que establece la Ley de Contrato de Trabajo; quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Su reingreso debe ser en un cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo, o en un cargo inferior, de común acuerdo. En caso de que no fuera readmitida debe ser indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que la empresa demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización sería de sólo el 25%. Si la trabajadora no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia y no se comunica con su empleador, se entenderá que opta por la percepción de la compensación por tiempo de servicio.

16 Según la ley, la licencia maternal debe durar noventa días (cuarenta y cinco antes y cuarenta y cinco después del parto, dejando la posibilidad de reducir el período pre-parto a treinta días y acumular en la licencia posterior). La ley garantiza además la estabilidad en el empleo y prevé que la trabajadora, en caso de que no pueda volver al trabajo a causa de enfermedad originada por el embarazo o parto, podrá obtener una prórroga de licencia por enfermedad que se regula como enfermedad inculpable (Márquez, 1998).

17 En algunos convenios no se entrega la compensación en el período de otorgamiento de licencia anual por vacaciones u otras licencias. Además, algunas empresas se reservan el derecho de verificar que efectivamente el hijo de la trabajadora haya quedado al cuidado de una guardería o sala maternal y de requerir a la trabajadora el comprobante de pago.

18 En el caso de que el menor tenga hasta un mes de edad, la licencia será de cuarenta y cinco días; de más de un mes hasta tres meses de edad, treinta días; mayor de tres meses y hasta seis meses de edad, diez días.

19 La ley prevé, en lo que respeta a la lactancia, dos descansos diarios de media hora durante un período máximo de un año, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante su hijo por un período más prolongado.

20 La Ley 24.716 otorga una licencia especial de seis meses, sin goce de sueldo, desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad por nacimiento de hijo con síndrome de Down. Durante tal período la trabajadora percibirá una asignación familiar igual a la remuneración que habría percibido si hubiera prestado servicios, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.

21 Según la legislación, la edad de jubilación de hombres y mujeres es de sesenta años o treinta y cinco años de servicio.

22 De acuerdo al art. 174 de la Ley de Contrato Trabajo.

23 Tal subsidio es entregado de la siguiente forma: si la solicita a los sesenta años de edad, percibirá por mes un adicional de salario equivalente al 25% del total, durante doce meses; si la solicita después de los sesenta años, percibirá por mes un adicional de remuneración equivalente al 20% del total, durante doce meses; en el caso de las mujeres se le aplicarán las mismas disposiciones a los cincuenta y cinco años o después, según sea el caso.

24 En las siguientes ramas productivas: trabajadores en el comercio, vigilantes y metalúrgicos.

25 Véase análisis a respecto en Abramo, Leite y Lombradi (2001) para los sectores químico/petroquímico y metalúrgico/ automotriz en el Estado de São Paulo, Brasil.

26 La formulación es la misma en todas las cláusulas: “Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

27 Una de las cláusulas es del sector de petróleo/petroquímico/químico, y otra del sector automotriz/autopartes. La discriminación aludida tiene que ver con nacionalidad, raza, edad, sexo o religión.

28 El texto integral de esa cláusula, bastante singular en todo el material analizado, es: “Artículo 34 - Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal: Las partes signatarias del presente convenio se comprometen expresamente a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las frentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad. La competencia desleal en sus dos tipos: interna (clandestinidad y evasión) y externa (subfacturación, dumping comercial, social, etc.). Dentro de la competencia desleal se velará por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin de que puedan mejorarse el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la salud, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permitan un nivel de vida adecuado”.

29 Tres de las cláusulas hablan de igualdad de “salario”. Las demás cuatro cláusulas presentan denominaciones distintas: “sueldo o salario”, “retribución”, “sueldo”, y por último “remuneración y beneficios”.

30 En el caso de Argentina este derecho está incluido en la Licencia Maternal (ver nota 18).

31 Es para acompañar a un familiar directo: además de los hijos, el cónyuge y los padres.

32 Ver nota 17.

33 Cláusulas que dicen que se va garantizar la ley en lo relativo al trabajo de la mujer.

Programa Regional de Grupos de Trabajo

Listado de Grupos de Trabajo de CLACSO

1. Cultura y poder

Coordinador: Alejandro Grimson

E-mail: agrimson@mail.retina.ar

Institución: Instituto de Desarrollo Económico Social (IDES)- Argentina

2. Desarrollo rural

Coordinador: Hubert C. De Grammont

E-mail: hubert@servidor.unam.mx

Institución: Instituto de Investigaciones Sociales -Universidad Nacional Autónoma de México (IIS-UNAM)- México

3. Desarrollo urbano

Coordinadora: Ana Clara Torres Ribeiro

E-mail: ana_ribeiro@uol.com.br

Institución: Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional – Universidade Federal do Rio de Janeiro (IPPUR-UFRJ) - Brasil

4. Ecología política

Coordinador: Héctor Alimonda

E-mail: hectorali@alternex.com.br

Institución: Curso de Pos Graduação em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (CPDA- UFRRJ)- Brasil

5. Educación, política y movimientos sociales

Coordinadores: Pablo Gentili y Gaudêncio Frigotto

E-mail: pgentili@uol.com.br, frigotto@uol.com.br

Institución: Centro de Ciencias Sociais y Laboratorio de Políticas Públicas da Universidade do Rio de Janeiro (CCS-UERJ y LPP-UERJ) y Facultad de Educación da Universidade Federal Fluminense (ESE-UFF) - Brasil

6. Estado y Política

Coordinador: Jorge Lanzaro

E-mail: lanzaro@cpolit.edu-uy

Institución: Departamento de Ciencias Políticas- Facultad de Ciencias Sociales- Universidad Nacional de la República (DCP-FCES-UNR)- Uruguay

7. Familia e infancia

Coordinador: David Robichaux

E-mail: david.robichaux@uia.mx

Institución: Universidad Iberoamericana (UIA)- México

8. Filosofía política

Coordinador: Guillermo Hoyos Vázquez
E-mail: ghoyos@javeriana.edu.co
Institución: Instituto de Estudios Sociales y Culturales PENSAR-
Pont. Univ. Javeriana - Bogotá - Colombia

9. Género

Coordinadora: María Alicia Gutiérrez
E-mail: mariagut@clacso.edu.ar
Institución: Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES)-Argentina

10. Globalización, economía mundial y economías nacionales

Coordinador: Orlando Caputo
E-mail: ocaputo@terra.cl
Institución: Departamento de Investigación-Universidad de Arte y Ciencias Sociales
(ARCIS)- Chile

11. Hegemonías y emancipaciones

Coordinadores: Ana Esther Ceceña
E-mail: anae@servidor.unam.mx
Institución: Instituto de Investigaciones Económicas-Universidad Nacional
Autónoma de México (UNAM) - México

12. Historia reciente

Coordinador: Gerardo Caetano
E-mail: gcaetano@fcs1.fcs.edu.uy
Institución: Centro Latinoamericano de Economía Humana
(CLAEH) - Uruguay

13. Memoria histórica y derechos humanos

Coordinadora: Isabel Piper Shafir
E-mail: isabelpiper@mi-mail.cl
Institución: Departamento de Investigación-Universidad de Arte y Ciencias Sociales
(ARCIS)- Chile

14. Mercosur e integración regional

Coordinador: Gerónimo de Sierra
E-mail: geronimo@fcs1.fsc.edu.uy
Institución: Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales-
Universidad Nacional de la República (DS- FCES-UNR)- Uruguay

15. Modelo económico, trabajo y actores sociales

Coordinador: Héctor Palomino
E-mail: palomino@fibertel.com.ar
Institución: Instituto de Desarrollo Económico Social (IDES)- Argentina

16. Movimientos indígenas en América Latina

Coordinador: Pablo Dávalos

E-mail: bichilu@andinanet.net

Institución: Instituto de Estudios Ecuatorianos (IEE) - Ecuador

17. Pobreza y políticas sociales

Coordinador: Carlos Barba Solano

E-mail: cbarb@cencar.udg.mx

Institución: Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH)-
Universidad de Guadalajara - México

18. Religión y sociedad

Coordinador: Aurelio Alonso Tejada

E-mail: aurelius@cubarte.cult.cu

Institución: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS)-La
Habana - Cuba

19. Sociedad civil, espacio público e innovación democrática

Coordinador: Alberto J. Olvera Rivera

E-mail: aolvera@uv.mx

Institución: Instituto de Investigaciones Histórico Sociales (IIHS)-Univ.Veracruzana-
México

20. Universidad y sociedad

Coordinadora: Marcela Mollis

E-mail: marcela@rcc.com.ar

Institución: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales e Instituto de Ciencias de
la Educación de la Facultad de Filosofía y Letras Facultad Latinoamericana de
Ciencias Sociales-Universidad de Buenos Aires (FLACSO/ FFyL-UBA)

21. Transformaciones en las formas de hacerpolítica en el Area Andina

Coordinador: Francisco Gutiérrez Sanín

E-mail: fgutiers@hotmail.com

Institución: Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales (IEPRI)-
Bogotá- Colombia

22. Violencia y sociedad

Coordinador: Roberto Briceño León

E-mail: rbriceno@reacciun.ve

Institución: Laboratorio de Ciencias Sociales (LACSO)- Venezuela

Se terminó de imprimir en el mes de setiembre de 2003
en los talleres de Gráficas y Servicios S.R.L.
Sta. María del Buen Aire 347 (1277)
Buenos Aires, Argentina
Primera impresión, 1.500 ejemplares.

Impreso en Argentina